

# 中国における公的年金制度の発展過程

金 文 子

## 〔抄 録〕

中国の公的年金制度は、1949年10月1日に新中国が誕生してから間もない1951年に公布された「中華人民共和国労働保険条例」を基本に成立した。以降年金制度は50年余りの中国の社会主義国家建設の社会・政治・経済の激しい変動の歴史のなかで、社会・経済的変動に対応しながら発展してきた。特に1978年の市場経済の導入以来、一方では計画経済から市場経済への転換という大きな社会変動に対応しながら、もう一方では、社会保障の二重構造による矛盾の深化、一人っ子政策の影響、急速な高齢化などの要因をその背景とし、根本的年金改革が行われるようになる。

本研究は、まず中国年金制度の発展をいくつかの時期区分に基づいて考察し、とくに1990年代以降国有企業の全面的な改革と共に行われた年金改革の内容と課題を明らかにすることをその研究目的としている。

**キーワード：**中国年金制度、中国年金改革、中国年金制度の歴史、人口高齢化

## I. 研究の目的と時期区分

中国における公的年金保険制度（以下、年金保険制度と略す）は「基本養老保険制度」のことを指す。この基本養老保険制度は、都市部の労働者の基本的権利を保護するための制度である。1949年に新中国が誕生して以来、計画経済体制を主とする社会主義公有制を基礎として発展してきた。1978年の経済改革・開放政策が行われるまで、旧ソ連の中央コントロールの計画経済モデルを採用し、1951年に制定された年金保険制度も旧ソ連の社会保障制度を模倣して実施されていた。78年以降、改革開放政策が打ち出され、年金保険制度にも大きな改革が行われたが、30年余り行われてきた年金保険制度の実態とその課題を検討すると同時に、改革によって個人・企業・政府三者負担責任がどのように変わっているのかを分析する。

建国以来、計画経済体制下におかれ、都市と農村の間に厳格な戸籍制度<sup>①</sup>が立ちはだかり、都市住民と農村住民という身分が形成されている。このような二重構造は社会保障の面でも極

めてははっきりしており、農村が都市と同じ年金保険を同時に確立することはできないことを決定付けている。農村での年金保険制度は、86年によりやく模索段階、93年より推進段階に入っているが、「個人納付を主とし、集団の補助を従とし、国が政策的支援を与える」ことを原則に創設されているが、まだ整備されていないのが現状である。国務院は、「都市と農村住民の社会保障の方法は区別があるべきである」と明言している<sup>(2)</sup>。このようなことを踏まえて、本論では都市部に限定して中国の公的年金制度の発展過程ならびに課題・展望をみていきたい。

時期区分において鄭功成、張紀濤、何立新、陳紅、金子能宏などの研究者たちは保障形態、財源調達、あるいは改革に重点を置くなどといった特徴がみられた。このような先行研究における時期区分を踏まえて、本論では、公的年金保険制度の創設及び発展（1950－1965）、公的年金保険制度の変革（1966－1977）、市場経済移行期における年金保険制度の模索（1978－1996）、1997年年金改革（1997－現在まで）の4つの段階に分けて分析する。なぜならば、1949年に新中国が誕生して以来、半世紀を経過しようとしているが、その間、中国では少なくとも2回にわたる大きな変革期を迎えているといえる。一つは、中国全土に多大な打撃を与えた文化大革命、いわゆる10年動乱を経験したこと、もう一つは、建国初期の中央集権的な計画経済から78年の改革開放政策による市場経済の導入である。このような社会全体の激動のなかで、年金保険制度の背景にある社会・経済的要素を外しては年金保険制度を語ることはできない。したがって、本論では文革と1978年、97年年金制度改革を基準に4つの段階に分けて中国の年金保険制度の大きな流れをつかみ、各時期における年金保険制度の内容を把握し、年金制度の課題と今後の展望を分析していきたいと思う。

## II. 各段階における公的年金制度の仕組み及び特徴

### 1. 公的年金保険制度の創設及び発展（1950－1965）

#### （1）年金制度の確立

中国は建国当初、長年の戦争により経済が大きな打撃を受け、崩壊寸前の状態にあり、生産の停滞、国民生活の窮乏、失業と激しいインフレーションに直面していた。国民経済の回復と人民の生活改善及び新政権の基盤強化を図るために、中国共産党は社会保険制度の構築に力を入れた。

1951年2月、「中華人民共和国労働保険条例（以下「労働保険条例」と略す）が公布・実施されたが、基本理念は旧ソ連の公的年金に関する考え方の影響を強く受けたものである。レーニンは1903年の『貧農に訴える』で、「年寄りの労働者は国家から年金をもらわなければならない。労働者は、その労働によって金持ち階級全体と国家全体を扶養している。だから、彼らは、年金をもらっている役員たちに劣ることなく、年金をもらう権利をもっている」と述べ

た<sup>(3)</sup>。計画経済期における労働保険の基本理念は、資本主義国における公的年金保険の理念とは異なる性質のシステムである。計画経済期における中国の年金保険制度は、保険料を納めている公有制部門の労働者に限り年金が保障されていたという意味で一部の恵まれた労働者が享受している年金保険制度であるといえよう。

「労働保険条例」の公布は、中国初の年金保険制度である企業従業員の養老保険制度の発足を意味する。本条例によると、労働保険を実施している企業では当該企業の従業員及び職員の賃金総額の 3% を労働保険料として納付する。労働保険料のうち、30% を中華労働組合総会口座に上納し、それを労働保険総基金とし、70% は当該企業の労働組合基層委員会口座に貯蓄し、労働保険基金として従業員及び職員の本条例の規定による扶助費及び救済費として使う。

条例の適用範囲は極めて限定的で、従業員の数が 100 人以上の国営、公私共同経営、私営及び共同組合経営の工場、鉱山及びその付属職場、鉄道、海運及び郵便 3 産業の各企業及びその付属職場であった。中華全国総工会によると、1952 年当時、この労働保険に参加していた企業数は 3,861 社で、従業員の加入者数は 302 万人で、全国従業員 1,603 万人の 18.8%<sup>(4)</sup> である。また家族を含むと 1,000 万人前後となり、年金を受給した従業員数は 2 万人であった。1956 年末までに、全国で労働保険制度がカバーした従業員数は 1,600 万人に達し、集団労働契約を結んだ従業員は 700 万人で、事実上 2,300 万人が労働保険制度の定年退職年金保険に加入したことになり、この数字は全国国営、公私共同経営、私営企業従業員総数の 94% を占める<sup>(5)</sup>。

それと別に 1955 年 12 月に国家機関、事業部門職員の年金制度が創設された。企業従業員定年退職制度に規定されている内容と凡そ同じであるが、定年退職年齢、年金給付等において労働保険条例と差異があった。こうして都市部の 2 つの年金保険制度が確立して以降、国家機関、事業部門の職員の定年退職制度と企業定年退職制度は平行する局面が続いていた。このような平行局面は今日においても年金保険制度の改革や発展に影響を与えている。企業と国家機関、事業部門の定年退職年金制度の不統一を考慮し、国務院は 1958 年 2 月に「工人（労働者）、職員の定年退職処理に関する暫定規定」を正式に公表し、同年 3 月にはまた、「労働者、職員の退職処理に関する暫定規定（草案）」を公布、実行した。これは事実上、労働者、職員の定年退職年金保険を一元化するものであった。

1951 年の「労働保険条例」から 1966 年まで幾つかの改正を経て、年金制度の定年退職年齢、適用範囲、勤続年数及び年金給付などの面で改善がみられた。公的年金保険制度の創設及び発展期における変遷は表Ⅱ-1 のようにまとめることができる。



表Ⅱ-1 1951年-1966年における年金制度の変遷

条例、規定、措置	給付条件（定年退職年齢及び勤続年数）	給付基準				適用対象																						
1951 年 「中華人民共和国労働保険条例」	・定年退職年齢 男性 60 歳、女性 50 歳 ・勤続年数 男性25年、女性20年、 そして定年退職する企業での勤続年数：10 年以上	定年退職時の従業員本人賃金の 35 ～ 60%				従業員の数が100人以上の国営、公私共同経営、私営及び共同組合経営の工場、鉱山及びその付属職場、鉄道、海運及び郵便3産業の各企業及びその付属職場																						
1953 年 「中華人民共和国労働保険条例の若干の改正に関する決定」	・定年退職年齢 男性 60 歳、女性 50 歳 ・勤続年数 男性25年、女性20年、 そして定年退職する企業での勤続年数：5 年以上	定年退職時の従業員本人賃金の 50 ～ 70% <table><tr><th>勤続年数</th><th colspan="3">給付基準</th></tr><tr><td>5 ～ 10 年未満</td><td colspan="3">50%</td></tr><tr><td>10 ～ 15 年未満</td><td colspan="3">60%</td></tr><tr><td>15 年以上</td><td colspan="3">70%</td></tr></table>				勤続年数	給付基準			5 ～ 10 年未満	50%			10 ～ 15 年未満	60%			15 年以上	70%			上記の適用範囲に工場、鉱山及び交通部門インフラ建設会社と国営建築会社を追加						
勤続年数	給付基準																											
5 ～ 10 年未満	50%																											
10 ～ 15 年未満	60%																											
15 年以上	70%																											
1958 年 「工人（従業員）、職員の定年退職処理に関する暫定規定」	・定年退職年齢 男性 60 歳、女性（幹部 55 歳、従業員 50 歳） ・勤続年数 男性20年、女性15年、 そして定年退職する企業での勤続年数：5 年以上	定年退職時の従業員本人標準賃金の 50 ～ 75% <table><tr><th rowspan="3">勤続年数</th><th colspan="4">給付基準</th></tr><tr><th rowspan="2">一般</th><th rowspan="2">病弱</th><th colspan="2">労災による退職</th></tr><tr><th>要介護</th><th>介護不要</th></tr><tr><td>5 ～ 10 年未満</td><td>50%</td><td>40%</td><td rowspan="3">75%</td><td rowspan="3">60%</td></tr><tr><td>10 ～ 15 年未満</td><td>60%</td><td>50%</td></tr><tr><td>15 年以上</td><td>70%</td><td>60%</td></tr></table>				勤続年数	給付基準				一般	病弱	労災による退職		要介護	介護不要	5 ～ 10 年未満	50%	40%	75%	60%	10 ～ 15 年未満	60%	50%	15 年以上	70%	60%	企業、人民団体の従業員及び国家機関、事業部門の幹部、職員
勤続年数	給付基準																											
	一般	病弱	労災による退職																									
			要介護	介護不要																								
5 ～ 10 年未満	50%	40%	75%	60%																								
10 ～ 15 年未満	60%	50%																										
15 年以上	70%	60%																										

出所：王文亮、『21 世紀に向けた中国の社会保障』日本僑報社、2001 を参考に作成。

## （2）計画経済期の年金制度の特徴

① 早い時期での制度の確立。『中国人口統計年鑑 1989』によると、1952 年、中国の人口のおよそ 85.6% が農業人口である。産業化も立ち遅れ、『中国統計年鑑 1997』によると、1952 年の第 1 次産業が占める就業者の割合は 83.5% で、1982 年においても 68.1% を占めている。当時、ある程度産業化された国有企業・国営部門に限って年金制度を導入し、保険の形を取らざるを得なかったのは、建国当初の厳しい社会的・経済的状況があったからである。

② 財源・管理方式。企業が拠出する保険料のうち、30% は労働保険総基金として全国総労働組合の管理下に置かれ、労働者療養院などの建設・運営に充てられる。70% 企業労働保険基金として末端労働組合と労働保険委員会によって運営され、年金保険をはじめ各種保険給付に充てられる。「51 年労働保険条例」において、従業員個人は年金保険料を納付せず、企業および国家によって年金の財源がまかなわれていて、ある程度の社会性を有する社会保障であった<sup>(6)</sup>。

③ 適用範囲。「51 年労働保険条例」第 2 条では、「従業員の数が 100 人以上の国営、公私共同経営、私営及び共同組合経営の工場、鉱山及びその付属機関；鉄道、海運、郵便産業の各企業及びその付属機関；工場、鉱山、交通部門のインフラ建設企業；国営建設企業」とした。つまり、この段階における年金制度の適用範囲は限られていて、当時、中国総人口の 80% 以上

を占める農村人口は適用範囲から外されていた。

④ 給付内容。「51年労働保険条例」第15条では「退職後、労働保険基金から退職する企業での勤続年数によって毎月退職養老補助金を支給されるが、その金額は本人賃金の50～70%で、死亡するまで支給される」と規定している。この条例によれば、年金支給年齢は男性満60歳、女性満50歳で、特に女性の場合、非常に若い年齢で年金をもらうことができる。

計画経済期の中国では一旦企業に就職すると、定年退職を迎え、生産場面の第一線から離れて退いても企業と労働組合に「籍」は残る。そして死亡するまで企業の従業員としての身分を持ち続け、その間の生活も企業によって保障される。このように、年金保険制度における管理方式は徹底された形で運営されていた。国有企業は従業員の生涯にわたって、その生活全般を保障した。かつての中国における雇用制度は、正規の従業員の場合、生涯にわたって「単位」<sup>(7)</sup>に在籍する制度であり、「文字通りの終身雇用制度」と呼んでも差し支えないであろう。

## 2. 公的年金保険制度の変革 (1966 - 1977)

文化大革命 (以下「文革」と略す) は、1966年から約10年間にわたり、中国全土を大混乱に巻き込んだ思想・政治闘争であり、中国現代史において際立つ事件である。文革の始動と同時に始まった混乱は次第に生産にまで波及し、生産管理や計画経済体制が崩壊状態となった。文革によって被った経済的ダメージはこうした短期的被害にとどまらず、中国の近代化を遅らせる長期的な困難をもたらし、経済面だけでなく人的資源の荒廃及び文化にも大きな影響を及ぼした。とりわけ年金保険を含めた社会保障制度も1951年から約15年間をかけて築き上げられたものが崩壊した。労働保険制度そのものが「修正主義の毒」と批判され<sup>(8)</sup>、定年退職制度もほとんどが破壊された。1966年末から労働部は大きな打撃を受け、1970年6月に廃止、労働組合システムはほとんどマヒ状態に陥ってしまい、社会保険事務も無人管理の状態に置かれていた。1978年の統計によると、定年退職条件を満たしているが、定年退職していない企業従業員数が約200万人で、国家機関公務員数は約60万人にのぼるという。

定年退職年金保険制度は変質し、労働保険も本来の社会プールの機能を失い、企業の養老金は営業外支出<sup>(9)</sup>として位置付けられ、労働保険は「企業保険」へとその姿を変えた。労働保険関連費用は企業がすべて負担することになり、企業が政府に代わって社会保険制度を運営し、社会福祉施設を経営するようになった。このことは「企業の社会サービス化」を促し、いま進行中の国有企業改革にとっても解決しにくい問題となっている<sup>(10)</sup>。また年金費用を企業が自分で負担するため、定年退職する人数を多く抱えている企業では、費用の支出が大きい一方、新入従業員が多い企業の年金費用の支出は少なく、企業間の負担の格差を生み出した。

### 3. 市場経済移行期における年金保険制度の模索（1978－1996）

#### （1）改革開放政策の導入

1978 年 12 月に開かれた中国共産党 11 期 3 中全会では、経済政策の軸足を経済建設の推進に移すことが決められて、経済体制改革と対外開放政策が始まり、「計画経済を主とし、市場調節を従とする」原則のもとに徐々に市場メカニズムを取り入れていくようになった。78 年の改革開放政策により、特に 80 年代以降、私営企業及び合営企業、外資系企業、株式会社など、その他の企業が勢いを増して増加し続け、1997 年には個人企業とその他の企業の総生産額 41,358 億元で、国有企業の総生産額 35,968 億元を大きく上回った。市場経済化の流れのなかで、これまでの公有制経済体制は次第に崩れ、非国有セクターとの競争のなかで、国有企業は不利な競争条件におかれた。改革開放が急速に進むにつれて労働保険制度が抱えている問題が顕在化し始めた。たとえば、数十年の歴史を持つ老朽国有企業では、定年退職者が多く、年金の支給が巨額の負担となる一方で、新しく設立された国有企業では、職員・従業員の年齢構成が若く、定年退職者が少ないため年金負担が軽い。経済改革を進めるには、労働保険制度の改革も行わなければならない。改革開放政策の結果、企業形態が多様化しそれに対応する必要性から年金受給者の範囲が狭く限定されていた従来の年金制度を改革する試みが 80 年代半ばから始まった。

1978 年 6 月、「労働者の定年退職・退職に関する国務院の暫定方法」、「老弱病残幹部の安置に関する国務院の暫定方法」が公布、実施された。1978 年の「暫定方法」に準じた年金制度を一般的に「旧制度」と呼んでいる。旧年金保険制度は養老年金保険のカバー範囲が狭く社会化程度が低いこと、年金保険の権利の享受、年金給付水準も従業員の身分によって格差があること、基本年金保険料の支給方法が労働賃金制度改革の要求に適應していないこと、基本養老年金額の調整機構がなかったなど、依然として社会化されておらず、一種の「企業保険」にすぎなかった<sup>(11)</sup>。

#### （2）人口高齢化と保険料の三者負担

表Ⅱ-2 にみられるように中国の年齢構造は 1953 年から 1964 年にかけて、年少人口の絶対数、割合ともに拡大し、いわば「若返り」の状態を示している。しかし、1979 年からの「一人っ子政策」<sup>(12)</sup>以降、年少人口の割合は顕著に低下し、64 年の 40.49% から 2000 年の 22.89% まで下がっている。2000 年現在、中国の総人口は 12 億 6,583 万人で、60 歳以上の人口は 1 億 2,997 万人（10.46%）、1990 年の第 4 回人口調査と比べると総人口においては 12.8% 増加したが、60 歳以上の高齢者の人口は 34.1% 増加したことになる。このような膨大な高齢者人口を抱え、いかに彼らの老後問題を解決するかは、経済社会の発展に関わるだけでなく、国の安定にも関わる重要な問題である。



表Ⅱ-2 5 回にわたる国勢調査にみる人口関連主要指標の推移

		1953 (第 1 回)	1964	1982	1990	2000 (第 5 回)
総人口 (万人)		59435	69458	100818	113368	126583
女性 100 人当たり男性数		107.56	105.46	106.30	106.60	106.74
世帯当たり家族数 (人)		4.33	4.43	4.41	3.96	3.44
年齢別 人口構成比 (%)	0 - 14 歳	36.28	40.49	33.59	27.69	22.89
	15 - 64 歳	59.31	55.75	61.50	66.74	70.15
	65 歳以上	4.41	3.56	4.91	5.57	6.96
都市居住比 (%)		13.0	18.3	20.9	26.4	36.2

出所：『中国統計年鑑 2001』93 ページに基づいて作成<sup>(13)</sup>

1978 年以降、政府は年金保障の面で多くの法規的な規定、通知などを公布してきたものの、国家－企業保障のもとでの旧年金保険制度には本質的に触れず、依然として企業が年金保険を支給し、個人は年金保険料を納付しないなどの局面は相変わらず、客観的にいえば、依然として計画経済時代における年金保険制度であって、この時期は主に破壊された年金保険制度を立て直す時期でもあった。

年金保険料に関する 3 者負担の動きは 1980 年代から現われ、1986 年 7 月、国務院は労働契約制（労働契約制とは、終身雇用を特徴とする従来の雇用制度は改正され、企業が自主権を持つと同時に求職者も職種選択の自由をもつ制度である）を導入した。国有企業で新しく募集する従業員については、一律に労働契約制を実施すると共に、労働契約制従業員の年金保険方法を規定し、企業は労働契約制従業員の賃金総額の 15% 前後、労働契約制従業員は、本人標準賃金の 3% 以下を年金保険料として納めるとした。これにより、保険料を企業・個人・国家が負担する、いわゆる 3 者負担制が初めて採用された。これは、国有企業の契約労働者に限定されたものだが、中国の年金制度において史上初の個人が年金保険料を負担する画期的な規定であり、この制度に参加した契約労働者は 1,200 万人にのぼる<sup>(14)</sup>。

### (3) 1991 年年金保険制度改革

1980 年代から対外開放政策が打ち出されて以来、中国では世界各国の年金保険制度改革の潮流と発展動向に目を向けるようになった。改革開放後、各市場経済国の年金保険制度の 3 者負担への認識が得られ、従来の年金保険制度の内在的欠陥が露出し、このことが年金保険制度の改革テンポを推し進めたのである。1991 年には「企業従業員の養老保険制度改革に関する国務院の決定」を公布し、都市部企業の従業員と個人経営者に適応する年金保険制度確立にかかわる具体的な方法については省級政府が地域の実情に合わせて定めることとし、年金保険の社会プール化を全国の範囲で進めることを正式に明確にした。

1991 年年金改革は「全民所有制企業に適用し、城鎮集団所有制企業では本決定を参考に執行することができること、外資系企業の中国側の従業員、城鎮私営企業の従業員及び個人労働者に対し徐々に年金保険制度を創り、具体的な規定は各省、自治区、直轄市人民政府によって

規定される。国家機関、事業部門及び農村（郷鎮企業を含む）の年金保険制度改革は、人事部、民政部が分けて担当し、具体的方法は別項で制定する」と定めた。企業従業員の年金保険制度改革は、定年退職従業員の生活を保障し社会の安定を維持する一つの重要な措置であり、国と企業の負担を軽減し、経済体制改革を促進し合理的に消費を導く重要な役割をするとした。

#### （４）1995 年年金改革——社会プールと個人口座の結合

1991 年年金制度改革により、基本年金保険の社会プール化は速やかな発展をみせ、1995 年末現在までに、全国で 13 の省、自治区、直轄市が省レベルの社会プールを実施し、全ての国有企業で市・県以上の社会プールを実施した。また集団企業従業員の年金保険社会プールは 2,219 の市・県に達し、全国で 8,738.2 万人の従業員、2,241.2 万人の定年退職者が社会プールに加入した。また外資系企業の年金保険社会プールは 761 の市・県に達している。

1995 年 3 月、國務院は「企業従業員の年金保険制度改革の深化に関する通知」（以下、95 年年金改革と略す）を公布した。この 1995 年年金改革では、社会プールと個人口座を結びつけること、城鎮各種企業の従業員と個人労働者に適用すること、保険料は企業のみではなく、個人、国家も負担する、いわゆる 3 者負担であること、公的年金と私的年金との組合せによる保障方式をつくること、といった内容の年金保険システムの構築が目指された。1995 年年金改革により、基本年金保険制度に社会プールと個人口座が結合する財政方式が確立され、カバー範囲は城鎮各種企業の従業員、労働者および個人経営者、私営企業経営者など非賃金収入者までに拡大された。1995 年時点で、中国の総人口は 12 億人余で、そのうち都市部人口は約 3 割の 3.5 億人である。また都市部従業員数は 1 億 4,908 万人であり、そのうち国有部門は 1 億 955 万人、集団所有部門は 3,076 万人、それぞれ都市部従業員の 73.48% と 20.43% を占める。

しかし、1995 年改革には年金給付額が高く、年金代替率が 85%、更には 100% 以上に達した地域も現れたこと<sup>(15)</sup>、基金統一徴収レベルが非常に低く、調整能力が弱く、経済状態が好ましくない企業と地域では定年退職者の基本生活を保障することが困難であること、さらに個人の保険料納付率が低く、個人口座の機能が十分に発揮できていないこと等、問題点が存在していた。個人口座への割合に 3%、12%、16% と地域によってばらつきがみられ、従業員の転職の際に問題が起りやすく、年金基金の管理にも困難をもたらした。したがって、各地域および関係部門では統一した企業従業員の基本年金保険制度の更なる改革を強く求めたのである。

#### 4. 1997 年年金改革（1997 年-現在まで）

1990 年代から中国では経済構造調整のテンポを速め、世界経済と融合し、WTO に加入<sup>(16)</sup>したことで競争が増してきた。80 年代から始まった改革開放政策により、経済は大きな成長を遂げ、国内総生産値は 1952 年の 679.0 億元、1978 年には 3,624.1 億元から 1997 年の 7 兆 4,462.6 億元まで成長し、1 人当たり GDP も 1978 年の 379 元から 1997 年の 6,053 元まで増え



た。これに伴い、従業員平均賃金額も 1978 年の 615 元から 1997 年の 6,470 元になった。産業構造は改革開放以後、次第に多様化し、90 年代からの変化が大きい。特に第 2, 3 次産業が国内総生産に占める比重が年々増加している。

(1) 1997 年年金改革

政府は、1997 年に「統一的な企業従業員の基本年金保険制度を確立する国务院の決定」を公布し、新たな改革に乗り出した。個人と企業の保険料、個人口座と社会プールへの配分比率、給付の仕組み等について大枠を示し、制度の標準化と地域格差の縮小を試みた。保険料は賃金の 28% が目安とされ、企業の負担が賃金総額の 20% 以下、個人の負担は本人賃金の 4% とし、2 年毎に 1% 引き上げ、最終的に 8% とすることであった。1997 年改革の仕組みは、表Ⅱ-3 となる。

表Ⅱ-3 1997 年年金改革

階 層		種 類	保険料 (%)	保険料負担率		賃金代替率 (%)	強制 / 任意	方式
				企業	個人			
0	0-1	基礎的年金	17	17		20	強制	賦課
	0-2	個人口座	11	3	8	38	強制	積立
1		企業補充年金	—	—	—	—	任意	積立
2		個人年金	—	—	—	—	任意	積立

出所：三浦有史「中国の年金制度-分岐点を迎えた改革の行方」注 21) より

保険料の個人口座への繰り入れは本人賃金の 11% と上限が設けられ、個人負担の 8% を上回る 3% は企業の保険料から繰り入れる。社会プールには企業負担の 17% が充てられる。給付は社会プールと個人口座から行われ、前者は基礎的年金として地域の前年度平均賃金の 20% に相当する額が、個人口座部分は積立金の 1 / 120 に相当する部分が加わる。また、この改革では、保険料納付期間を 15 年とし、定年は男性 60 歳、女性 50 歳（幹部については 55 歳）した。さらに、1996 年を基準に受給者を 3 つのグループに分け、同年度末時点で既に年金を受給されている人は「老人」とされ、過去に約束された年金が支払われる。同年末以降に加入者となった人は「新人」とされ、1997 年改革が適用される。同年に退職はしていないが、加入実績のある人は「中人」とされ、基本的には「新人」と同じベースで給付を受けるが、旧制度下での加入期間等を考慮して追加的な年金が支給される。

1997 年改革は、長年にわたる改革実践の経験と教訓を総括して、社会主義市場経済体制の下での中国の特色のある企業基本養老保険制度の輪郭が形成されたのである<sup>(17)</sup>。1997 年改革により、養老保険制度は新しい変革期を迎えたのである。それはまた 20 世紀末及び 21 世紀初期の中国の養老保険制度発展の青写真であり、企業保険から社会保険への根本的変革である。まぎれも無く、1997 年年金改革は中国の社会発展のなかで重要な道程標である<sup>(18)</sup>。

しかし、1997 年改革においても社会プールの資金不足は解消されず、個人口座の資金を年

金給付に流用する「空口座」問題が生じてしまい、政府は補助金の投入を余儀なくされた。「空口座」が生じた要因には上で述べた「老人」に対する給付が手厚いことと社会プールの地域間での調整能力が限られていたことが挙げられる。1997 年年金改革は、高齢化社会の到来を見込んで、企業 20% と個人 8% の保険料率で十分まかなえると見込まれていた。ところが、実際には個人口座に振り向けられるべき 3% の企業負担分を積立していない企業も多く、従業員の個人負担で納めた個人積立部分までも既存の退職者への年金として支給していた地方もある。一部の地方では保険料率を 20% から 29% まで引き上げたが、それでも支出が収入を上回った<sup>(19)</sup>。このような状況のもとで、多くの地方の個人口座の積立金はその額が記入されているだけで、実際には積立のない「空口座」になっていた。1999 年に、全国 25 省、自治区、直轄市の個人口座における「空口座」の額は、1,000 億元規模に達したという。個人口座の毎年の帳簿上の積み立ては 500 億元ずつ増えているが、実際には流用されてしまうため、個人口座の積立額はむしろ減少している<sup>(20)</sup>。このように、1997 年年金改革によって基礎年金と個人口座年金に分けて積み立てと支給が行われることになったが、年金財政は悪化する一途を辿っている。

## （２）現行年金保険制度

「空口座」問題など年金財政の悪化、年金基金の調整機能の低さといったことを受けて政府は 2001 年から遼寧省で年金制度の試験的改革を行った。遼寧省は建国されて間もない中国の経済基盤を支えてきた地域で、中国で最大の重工業基地ととらえ、国有企業が多く退職者の割合も相対的に高い。この省で持続可能な年金制度を構築できれば他の省でも適用できるとの狙いがあった。

遼寧省の試験的改革が 2006 年の年金制度改革に取り入れられ、全国レベルで実施されることとなった。その主な柱は次の通りである。まず、個人の保険料率を 5% から 8% に引き上げ、これを個人口座に積み立てるとともに、企業からの個人口座への繰り入れは中止し、企業が負担する保険料 20% は社会プールに納付する。次に、社会プールを財源とする基礎的年金の給付の仕組みを変え、賃金代替率を計算する際に基準とする賃金を地域の平均賃金と本人の加入期間の平均賃金の平均とし、加入年数を 100 で除した割合を給付する。さらに、個人口座からの給付を平均寿命の伸びに合わせて分散化し、一給付当たりの給付額を縮小する仕組みを導入し、本人の退職年齢と地域の平均年齢との差に 12 を掛けた数値で残高を分割し、毎月の給付に充てることとした。個人口座から給付される年金額は退職年齢と平均寿命の差が 10 年の場合は以前と変わらないが、20 年の場合は半分になる。年金基金から個人口座への繰り入れを中止したため、制度が簡素化され、給付の抑制を通じて社会プールの調整機能が高まった。しかも賃金代替率の算定に現役時代の賃金を加えることで基礎年金の報酬比例部分の要素を持ち込み、加入期間が 15 年未満の人を救済することで加入のインセンティブを高める工夫を施し

た。2005 年末時点で保険料納付者は 1 億 3,120 万人、年金受給者は 4,368 万人に達した<sup>(21)</sup>。

### Ⅲ. 中国公的年金保険制度の課題と展望

#### 1. 年金保険制度の課題

中国では、1980 年代から年金制度の構造的改革が国有企業の改革と共に行なわれた。年金制度における構造的改革にもかかわらず、まだ多くの問題を抱えているのが現実である。長期的な観点からみて、年金保険の一部の制度、体制、機構など、さらに一步進んだレベルでの問題は未だに解決されていない。市場化、都市化、人口高齢化の過程で年金保険が重要視され、多くの課題と厳しい挑戦に立ち向かうのであろう。

#### (1) 財政安定化

「United Nations Division: The 2005 Revision」によると、1950 年の中国人口は 60 歳以上の人口割合は 7.5%、80 歳以上人口の割合は 0.3% で、2000 年においては、それぞれ 10.1% と 0.9% であり、2050 年になると、それぞれ 31% と 7.2% を占めると推測されている。中国の人口は 20 世紀 80 年代までには高齢化は現れなかったが、その後「一人っ子」政策と共に高齢化が進み、定年退職者も急速に増加した。表Ⅲ-1 にみられるように定年退職者一人当たり労働者数は 1978 年には 30.3 : 1 であったが、1990 年には 6.1 : 1、2004 年には 2.6 : 1 となっている<sup>(22)</sup>。

表Ⅲ-1 定年退職者関連指標の推移

年度	総就業者数 (万人)*	都市労働者 総数 (A) (万人)**	年金加入者数 (B) (万人)	B/A %	定年退職者数 (D)** (万人)	退職者数 一人当たり 労働者**	退職給付支出 (億元)*	一人当たり 退職給付 (元)*
1978	40.152	9.514	—	—	3.140	30.3	17.3	551
1990	63.909	16.616	5200.7	31.3	2301.0	6.1	396.2	1760
1995	67.947	19.093	8737.8	45.8	3094.0	4.8	1305.6	4335
1996	68.850	19.815	8758.4	44.2	3211.6	4.6	1552.2	4923
1997	69.600	20.207	8671.0	42.9	3350.7	4.4	1790.8	5458
1998	69.957	20.678	8475.8	41.0	3593.6	4.0	2073.7	5972
1999	70.586	21.014	9501.8	45.2	3726.9	3.7	2420.9	6614
2000	71.150	21.274	10447.5	49.1	3875.8	3.5	2733.3	7190
2001	73.025	23.940	10801.9	45.1	4017.7	3.2	3072.0	7784
2002	73.740	24.780	11128.8	44.9	4222.8	3.0	3659.4	8881
2003	74.432	25.639	11646.5	45.4	4523.4	2.7	4148.9	9485
2004	75.200	26.473	12250.3	46.3	4675.1	2.6	4510.9	9808

資料：『中国統計年鑑 1996 年版、2001 年版、各年度』(\*), 『中国労働和社会保障年鑑 2001 年、2005 年』(\*\*) に基づいて作成

また企業の保険料負担も増加の一方である。年金保険からみて、1995 年、企業が納付する年金保険料の比率はすでに賃金総額の 20.76%、1996 年には 23% と高い。一部の古い工業基地の高齢従業員が占める割合が大きく、年金負担も重く、供款率（供款率とは、年金保険料が賃金総額に占める割合のことである）は 30% に近いが、超えている。従って、保険料徴収率



は低下し、保険料収支のバランスが悪くなり、企業の保険料率をさらに引き上げることになるが、保険料率の引き上げはかえって保険料徴収率の更なる低迷をもたらすことになる。さらに、定年退職者の急速な増加は年金収支の矛盾を加速し、企業は重い負担に直面することになる。

都市部の年金制度は「高負担高給付」という特徴を有している。2005年の一人当たり保険料は3.882元（年額、以下同じ）で従業員の平均賃金（18.364元）の21.1%に相当する。一方、平均給付額は9.250円で、同年の可処分所得（10.493元）でみた賃金代替率は88.1%となり、衣食住からなる消費支出（7.942元）の116.5%に相当する<sup>(23)</sup>。高齢化に伴い貧困に陥らないことはもちろん、それまでの生活水準を落とさない給付水準を維持する必要があるが、同時に年金財政の持続可能性を高めるための政策が求められる。また、年金保険において国家の財政負担を減らすことに重点が置かれているが、しかし社会の安定化のためにも社会保障の体系化が必要であり、社会保障を財源の問題としてではなく、政策選択や政策優先順位の問題としても認識する必要があるのである<sup>(24)</sup>。

## （2）保険管理の統一

「1997年決定」において、全国的な統一基準を設定し、省レベルでの統一管理を目指す方針が示された。さらに1999年末には「基本年金保険の省レベルの統一財政の樹立に関する通達」も出された。1999年の通達は、2000年以内に市・県レベルから省レベルでの統一管理に移行し、企業からの徴収基準を省内で同一にするとともに、省内で年金基金の統一調整を行なうように求めた。多くの省、自治区、直轄市で、省レベルの調整金制度を確立したとはいえ、一部の地方政府の責任区分が明白でないため、地方財政体制の制約を受け、統一徴収政策が規範化されていなかったり基金調整が難しかったりなどの問題が存在する。

1980年代以降、市・県レベルの統一管理の方法と中央の部門別管理の方法が平行する形で改革が進められてきた。各地方政府や各産業部門には年金保険基金の管理・運営上の大きな自主権が与えられた。結果として、各地方政府が保険料率を独自に設定し、中央の基準を超えるケースも出てきた。この問題に対し、国務院は1995年に年金保険料率の上限を賃金総額の25%に設定したが、実際には保険料率が25%を越えるところが少なくなく、なかには38%に達するところもあったという。このように不均等な保険料率は労働力の地域間、部門間の移動を妨げる要因となった。

そして年金保険管理の統一化の難しさが、社会保険の進展度と支給額においても地域格差を助長することになった。また、現在の中国は主に経済政策で地方政府への権限移譲が進み、経済発展とともに地方政府の発言権が大きくなっている。そのため、経済的な実力を持っていて、定年退職者も少ない沿岸地域の地方政府は、他地域の年金負担を肩代わりすることを嫌がっており、政府が最終的に目指している国家レベルでの社会プールはおろか、省級での社会プールも構築できていない。一方で、保障内容の地域間格差を是正するために、実施された遼寧省で

のモデル改革も、一時的な基金不足を補うことはできるが、国家財政への依存度が依然として高く、他の地域にも適用した場合には国家財政が破綻する危険性がある<sup>(25)</sup>という見解がある。

### (3) 年金給付の適切性

年金保険制度が数十年の発展を経て、特にここ 20 年来の改革と改善を経て、定年退職者に対する社会保障効果は大きく高められ、大多数の定年退職者の基本生活は保障されるようになった。国も社会保障レベルを徐々に上げ、1998 年から 2002 年の間に相次いで 3 回にわたって企業定年退職者の年金待遇を調整し、年金の月平均支給額を 413 元から 618 元に引き上げた。『中国労働和社会保障年鑑 2005』によると、2003 年の企業定年退職者の月平均基本年金は 621 元であるという。また、最低年金額標準を定め、全国の最低標準の平均は 300 元である。2004 年 10 月、北京市では最低年金標準額を従来の 466 元から 510 元に引き上げた。しかし、年金を受給している定年退職者の保障効果からみて、定年退職者の経済状況は好ましくなく、特に年金制度改革後、彼らの年金に対する満足度評価は相対的に低下している。2000 年の年定年退職者の年金に対する満足度調査によると、表Ⅲ-2 のような結果が出たという。

表Ⅲ-2 都市高齢者の「年金で自分を養うことができないと心配する情況」調査 (%)

全く心配ない	あまり心配ない	ふつう	少し心配	非常に心配	未回答	合計
24.4	17.7	5.5	15.6	20.3	16.4	100

出所：中国老齡科学研究センター、『中国城郷老年人口一次性抽樣調査数据分析』、2000 より

高齢者の経済利益を保障する制度に不備が存在するので、一部定年退職者のなかでは、改革に対する不満感が募ってきた。「青春献給党、老了没人養，想去找子女，子女全下岗」（青春を党に捧げたが、老後、養ってくれる人がいない；子女を頼りたいが、子女はみんなレイオフになっている）という民謡がある。この民謡に反映されているように、このような状況の下で、将来、新制度に従って定年退職した「新人」が直面する問題はさらに多く、政府と個人に経済上および制度上の十分な準備が求められている。

### (4) 年金制度の法的根拠の整備

未だ中国では社会保険を規定する法律が存在せず、社会保険に適用されるのは、国務院および行政機関の行政命令、通達である。全国統一的な「社会保障法」など関連法はまだ確立されずそのため、企業が負担する社会保険料については、法的拘束力が弱く、あくまでも行政指導にすぎないので社会保険料の徴収がうまくいかない。また、社会保険料を納付しないまたは滞納した場合、どのような行政処罰が課されるかについて、まったく明記されていない。このように強制力または拘束力が弱い。それに加えて中央と地方の責任、政府と企業・個人との責任問題が不明で、企業・個人が政府に依存し、地方が中央に依存する傾向が現れ、収支不足は主に政府の財政補助によって行われてきたのが現実である。

中国では社会主義計画経済体制から文革終結後、78年に開かれた中国共産党11期3中全会で経済体制改革と対外開放政策が打ち出され、社会主義市場経済体制を目指し、根本的な改革が行われてきた。「中国特有の社会主義の‘平等理念’と市場経済の‘効率性’との整合性を年金制度のなかでいかに確保し、実現するかということがもっとも重要な課題である」<sup>(26)</sup>。

発展途上にある中国では、都市と農村、沿岸部と内陸部の間に発展水準や生活水準には大きな格差が存在している。その格差は社会保障制度を充実させることによって徐々に縮小していくべきだが、しかし、短期間では実現できない。中国経済は多様、かつ複雑であり、変化も急速である。市場経済導入とともに国有セクターが国民経済に占める比率が低下しつつあり、一方で非国有セクターの比率が増加しつつあるのが現状である。中国の公的年金保険制度の適用範囲は、97年改革によって都市部のすべての企業従業員と個人労働者にまで拡大しているが、広大な農村部には適用されていない。また、市場経済の進展と共に就業形態にも大きな変化が起こり、都市に出稼ぎに出ている都市戸籍を持たない就業者などの人口に対し、年金制度はなかなか追いつかないのが現状である。

## 2. 年金保険制度の展望

中国の年金保険は改革・試行の段階に置かれている。中国の年金改革がどのような方向に向かって進められているのか、これからの年金保険制度の展望について最後にふれておきたい。

これからの20年は中国の経済発展において重要な段階であり、「小康（いくらかゆとりのある生活）」社会を全面的に建設するもっとも鍵を握る時期でもある。1978年に改革開放政策が打ち出されてから2008年でちょうど30年を迎えた。この間、驚異的な高度経済成長を実現したが、一方で貧富の格差や環境破壊など社会矛盾も露呈し始め、解決すべき課題が山積している。現在、政府は「和諧社会建設」の目標を掲げ、貧富の格差の是正、国民生活の質的改善をめざしている。「和諧社会建設」とは、量的指標から質的指標への、成長戦略の転換の試みである。政府は社会保障制度の中長期的目標として「2020年までにすべての人に社会保障を！」を掲げている<sup>(27)</sup>。このような政府の中長期目標からすれば、とりわけ年金保険制度を整備するにあたって、めったにないチャンスにあると思われる。

### （1）政策の決定における公平かつ合理性

従来、政府と国有企業は計画体制期から続けられてきた規制－依存の関係があり、政府は事実上国有企業の老従業員の年金保障の責任をもち、これらの老従業員は国家が自分たちの年金保障の責任を負うべきであるとする。このような情況のもとで、政府は年金保険制度の改革の過程で、部分的責任を回避あるいは転嫁しようとするが、しかし、依然としてこれらの老従業員に保障対象の重点を置いている。したがって、新しく年金保険に加入している非公有制企業



は、本来ならば国家が負うべき責任を分担している。これは、非公有制企業にとっては公正ではないため、必然的に彼らの抵抗を受ける。

公平かつ合理的な年金保険制度の規則を確立し、すべての企業に対し公平を図る前提条件は国家が老従業員への養老責任を担うことである。計画経済から市場経済への移行において、企業は現代的な企業制度を確立し、国家はそれに相応する年金保険制度を樹立しなければならない。叶氏は、先進諸国の実践経験を踏まえ、そして中国の社会保障制度の移行期に直面している困難を分析した上で、財政支出構造を改革し、徐々に財政の経済建設における機能を弱め、社会保障を主な任務とする公共財政システムを確立することが、中国の社会保障が長期的に穏やかに発展することができ、中国公民の社会権利を実現する必要な措置であると、考えている<sup>(28)</sup>。

## (2) 従業員の定年退職年齢問題

現行の定年退職年齢の規定は 1951 年の「労働保険条例」で規定した、いわゆる男子従業員は満 60 歳、女子従業員は満 50 歳であるが、1953 年改正以降、定年退職年齢について一度も改正していない。

しかし、現段階において、労働力資源は十分豊富で、少なくとも未来の 30 年以内には労働力不足問題が現れないであろう。国家統計局人口と就業司の統計・予測によれば、2010 年－2050 年の中国の労働力人口は依然 7 ～ 8 億であると予測している (表Ⅲ－3 を参照)。

表Ⅲ－3 中国労働力年齢の人口変化趨勢

単位：万人

2010	2020	2030	2040	2050
85,185	85,981	80,752	78,420	72,972

出所：中国統計局人口と就業司, 「2016 我国労働年齢人口達最高峰」, 『中国労働科学』, 1997 (6)

現在、中国ではすでに厳しい就業と失業の圧力に直面している。『2004 年中国社会藍皮書』によると、2002 年末まで都市と農村を合わせて 7.3 億人の就業者がおり、2003 年には城鎮で登録された失業率は 4.3% で、実際の失業率は統計より高いという。現在の労働力市場は供給が需要を上回る状態におかれている。もちろん、少子化とともに将来労働年齢人口に下降の趨勢が現れるが、しかし現段階ではこのような状況はまだ現れていない。したがって、退職年齢の引き上げに対する反発は大きく、それが若年者の就業機会に与える影響も少なくないと推定されるため、20 ～ 30 年かけて段階的に行うことが望ましいとされている<sup>(29)</sup>。

1970 年代以来、中国の高齢人口扶養比は上がり、2000 年第 5 次全国人口センサスが示したデータによると、60 歳以上の高齢人口扶養比は 16.8% であるが、これはすべての高齢人口を非労働力人口として計算したものである。実際には一部の高齢者は労働に従事し、高齢者の労働参加率はゼロではない。第 5 次全国人口センサスのデータによると、60 歳以上の高齢者のなかで就業人口は 422.2 万人で、就業率は 33% である。また、2000 年の中国老齡科学研究中

心で行った全国城郷高齢人口状況一次性サンプリング調査によると、高齢人口のなかで 42.4% の高齢者が依然として就労し、其の中の 4 分の 3 の高齢者は農村にいて、都市では 10.4% の高齢者が就業している。

中国の人口高齢化は先進諸国と異なる特徴をもっている。それは、出生率の急激な低下と生産力がまだ発達していない背景のもとで、人口高齢化を迎えたということである。それに加えて人口が多く、経済レベルも低いという特殊な国情から先進諸国の既存の経験を軽率に模倣することはできない。中国の特殊な国情から経済発展、労働力就業と年金の原資などの諸要因の均衡を考えると、若い労働力人口の就業を優先的に解決すべきであると思われる。人口の就業は様々な面でプラス効果を生み出すと考えられる。経済、政治の需要を除いて、若い就業者を増やすことは年金の原資を増やすことにつながる。年金保険制度が成立してから半世紀になるが、カバー率の低いこと（2005 年時点でたった 45%）を考えたとき、カバー率を高めることが年金の原資を増やすことにつながるだろう。さらに、男女平等の観点から女性の定年退職年齢を徐々に引き上げることを考慮すべきであろう。

### （3）多元的年金保険制度

中国の二元経済（二重経済）<sup>(30)</sup> の特徴が、年金保険制度のシステム構造の多元化をもたらした。中国の年金保険制度の多元化は異なる社会グループを対象に設計されたものであり、長期的な観点からみて、このような多元化は継続して存在していくのであろう。しかし、最終的な発展目標は統一した年金保険システムを樹立することであると思われる。現在の発展状況からみて、一元的年金保険システムを確立するための十分な条件を備えていない。年金保険制度の多元化は、異なる社会グループが年金保険システムに加入するのに有利であり、また企業と国家各級財政の負担を軽減し、異なる社会グループに適度な経済保障を提供するのに有利である<sup>(31)</sup>。さらに都市化の過程で、大量の農民工が都市に流入し、「農民工」の規模は 2004 年で 1.2 億人と推定され、就業者全体の 15.8%、都市の就業者の 46.2% であるという現状である<sup>(32)</sup>。

中国の年金保険制度の確立と整備のためには、一定の発展期間が必要である。経済転換期の特殊な歴史的段階における経済社会発展の客観的情況からみて、中国の特色のある年金保険制度を確立するには経済発展の法則と現実とに立脚し、力量にあわせて進めなければならない。そのためには「公平優先、兼顧効率」（公平を優先に、同時に効率も配慮する）の基本的な原則のもとで、適切に年金保険システムの発展方向を定める必要がある。

年金保険制度の改革を成功させ、将来的に全国民に適用される近代的な年金保険制度を確立するためには、貧困脱却、経済の地域格差、法制度の確立、国民一人ひとりの意識の向上などが挙げられるが、様々な問題を抱えている中国のこのような現状は長い歴史のなかで形成されたものであり、また社会的、地理的要因によってもたらされた問題でもあるので、一朝一夕には解決することは到底不可能なことである。したがって、長い年月をかけて一步一步前を向い

て進めていかなければならない、と考えている。

〔注〕

- (1) 戸籍制度、中国では昔から厳しい戸籍制度が実施され、各都市間、都市と農村間の移住は、この規制により、ほとんど不可能とされてきた。しかし、現在、この戸籍制度は緩和されつつある。戸籍によって身分を区分けする等級制度は1950年代に確立されたもので、その目的は人口流動を防ぐことであった。中国の戸籍制度については、前田比呂子「中国における戸籍移転政策」『アジア経済』第37巻5号(1996年5月)を参照。
- (2) 中国研究所編, 2001,『中国は大丈夫? 社会保障制度のゆくえ』, 創土社, p.67
- (3) ソ同盟共産党中央委員会付属 マルクス=エンゲルス=レーニン研究所編, マルクス=レーニン主義研究所訳, 1954,『レーニン全集』第6巻, 大月書店, pp.416-417
- (4) 叶响裙著, 2004,『中国社会養老保障: 困境与扶拯』, 社会科学文献出版社, p.75
- (5) 余天心他, 1995,『遍縁財政考察』, 中国財政経済出版社, p.359
- (6) 大沢真理編, 2004,『アジア諸国の福祉戦略』, ミネルヴァ書房, p.159
- (7) 「単位」は単なる経済活動の場ではなく、構成員の社会生活や政治活動まで管理する責務を負う事実上の最小行政単位であった。自給自足の共同体であるかのように従業員の社会生活が職場に限定されるため、このような「単位」情況は「小社会」とも称される。田多英範編, 2004,『現代中国の社会保障制度』, 流通経済大学出版社, p.114
- (8) 中国研究所編, 2001,『中国は大丈夫? 社会保障制度のゆくえ』, 創土社, p.33
- (9) 営業外支出とは、企業の生産経営活動と直接的な関係がない各項支出である。すなわち、製品コストや販売費用に算入出来ない費用・損失であり、例えば年金、労働保護費、学校費用など。つまり、年金は企業の営業外の費用により支給されるが、営業外の費用は企業の利潤の一部であるから、年金は実は企業の利潤から支給されるのである。田多英範編, 2004,『現代中国の社会保障制度』, 流通経済大学出版社, p.112
- (10) 張紀濤著, 2001,『現代中国社会保障論』, 創成社, p.117
- (11) 田多英範編, 2004,『現代中国の社会保障制度』, 流通経済大学出版社, p.113
- (12) 「一人っ子政策」とは、中華人民共和国における人口規制政策をさす。公式には計画出産と呼ぶ。改革開放政策が始動した1979年に始まった。幾何級数の人口増に法規制を加え、出産または受胎に計画原理を導入した。この政策の効果によって現在の中国本土では少子化が波及している。たが一方で、「一人っ子政策」は「小皇帝(女兒の場合、小公主)」と呼ばれる問題や「一人っ子政策」に反する形で生まれた第二子以降の子どもは戸籍に入ることができず、いわゆる「闇っ子」黒孩子(ヘイハイズ)と呼ばれる問題、そして高齢化などさまざまな社会問題を起こしている。出所: フリー百科事典『ウィキペディア(Wikipedia)』
- (13) 朴 光駿, 2004,「中国における高齢者年金改革の動向と課題」, 佛教大学 社会学部論集第38号(2004年3月)
- (14) 財団法人自治体国際化協会(北京事務所),「中国の年金制度改革」  
[www.clair.or.jp/forum/c\\_report/pdf/249-1](http://www.clair.or.jp/forum/c_report/pdf/249-1), p.6
- (15) 宋曉梧・張中俊・鄭定銓著, 1998,『中国社会保障制度建設20年』, 中州古籍出版社, p.60
- (16) 中国は2001年12月に世界貿易機関(WTO)に143番目の正式加入国となった。1986年にGATT加盟を公式に申請してから15年後に多国間貿易体制の一員として正式に加わった。2002年世界5番目の貿易国になった中国は、国債通貨基金(IMF)と世界銀行等に続いて、WTOに加盟したことで世界のほとんどすべての国際機関に加盟することとなった。鄭仁教, 2004,『日中韓FTAの可能性と三カ国の対外通商政策』上巻, p.51



- (17) 田多英範編, 2004, 『現代中国の社会保障制度』, 流通経済大学出版社, p. 136
- (18) 焦凱平主編, 2004, 『養老保険』[第二版], 中国労働社会保障出版社, p. 58
- (19) 石原享一, 2003, 「中国の社会保障制度改革と社会統合 —— 市場化と地方主義の狭間で ——」『アジア経済』2003年5・6月号, p. 79
- (20) 上海财经大学公共政策研究中心, 2002, 『2002 中国財経発展報告 —— 社会保障公共政策研究 ——』, 上海财经大学出版社, 195 - 198 頁
- (21) 三浦有寿, 2007, 「中国の年金制度 —— 分岐点を迎えた改革の行方」, 環太平洋ビジネス情報『RIM』2007, Vol. 7 No. 25
- (22) 朴 光駿, 2007, 「東アジアにおける公的年金制度の比較」, 社会政策学会編, 2007, 『経済発展と社会政策 —— 東アジアにおける差異と共通性 ——』, 法律文化社, pp. 52 - 53
- (23) 三浦有寿, 2007, 「中国の年金制度 —— 分岐点を迎えた改革の行方」, 環太平洋ビジネス情報『RIM』2007, Vol. 7 No. 25
- (24) 朴 光駿, 2004, 「中国における高齢者年金改革の動向と課題」, 佛教大学 社会学部論集第 38 号 (2004 年 3 月), p. 111
- (25) 財団法人自治体国際化協会 (北京事務所), 「中国の年金制度改革」  
[www.clair.or.jp/forum/c\\_report/pdf/249-1](http://www.clair.or.jp/forum/c_report/pdf/249-1), p. 49
- (26) 中国研究所編, 2001, 『中国は大丈夫? 社会保障制度のゆくえ』, 創土社, p. 51
- (27) 李連花, 2008, 「社会保障」, 社団法人 中国研究所編, 2008, 『中国年鑑 2008』, 社団法人 中国研究所
- (28) 叶响裙著, 2004, 『中国社会養老保障: 困境与扶拯』, 社会科学文献出版社
- (29) 三浦有寿, 2007, 「中国の年金制度 —— 分岐点を迎えた改革の行方」, 環太平洋ビジネス情報『RIM』2007, Vol. 7 No. 25
- (30) 経済の二重構造は, アメリカの経済学者ルイスが 1954 年に示したのである。それによれば, 発展途上国の経済発展過程においては, 一つの普遍的な現象が存在する。それは経済において, 「現代的部門」と「伝統的部門」の二つが並存しており, 現代的部門は高利潤の獲得と資本の蓄積によって伝統的部門から余剰労働力を得て, 継続的な発展を実現する。都市部が工業発展を遂げた後, 市場経済の調節は伝統的部門を現代的部門へ転換させるように促し, 最終的に二重構造の一元化と国民経済の現代化を実現する。鐘偉, 「農民のために何をすべきか」[www.rieti.go.jp/users/china-tr/jp/040301\\_kaikaku.htm](http://www.rieti.go.jp/users/china-tr/jp/040301_kaikaku.htm)
- しかし, 建国初期の中国は, 重工業優先の発展戦略をとったため, 社会経済全体は市場メカニズムにもとづく二重構造の一般法則に従っておらず, 計画経済体制に基づいて重工業を優先的に発展させたので, 都市の近代的産業部門は目覚ましい発展を遂げたが, 農村の伝統的産業部門はそれなりの発展と向上を遂げず, 都市と農村の格差が拡大し, 二重構造のゆがみが激化した。
- (31) 穆懷中, 柳清瑞著, 2006, 『中国養老保険制度改革關鍵問題研究』, 中国労働社会保障出版社, p. 238
- (32) 三浦有寿, 2006, 「中国の社会不安定化リスクをどう読むか —— 都市化と高齢化によって高まる貧困層の脆弱性」日本総合研究所『RIM』Vol. 6 No. 23

(きん ふみこ 社会福祉学研究科社会福祉学専攻博士後期課程)

(指導: 鈴木 勉 教授)

2008 年 9 月 30 日受理